



無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている」。このような事情は、当該労働者の「賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものである」。したがって、「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、……『その他の事情』として考慮されることとなる事情に当たる」。

## 2 各賃金項目に係る労働条件の比較方法

(1) 賃金総額の比較と賃金項目ごとのその趣旨による個別考慮

「労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にする……。そして、……労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得る」。「そうすると、……不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」。

(2) 賃金項目間に関連性が存在する場合

「なお、ある賃金項目の有無及び内容が他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、……不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることになるものと解される」。

## 3 具体的判断

(1) 能率給・職務給の不支給について

「Y社は、嘱託乗務員について、正社員と異なる賃金体系を採用するに当たり、……職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫しているといえることができる。そうである以上、嘱託乗務員に対して能率給及び職務給が支給されないこと等による労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断に当たっては、嘱託乗務員の基本賃金及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある」。そして、各合計額の差は約2～12%にとどまる。さらに、嘱託乗務員は老齢厚生年金

の報酬比例部分の支給を受けることができ、かつY社はその支給開始までの間2万円の調整給を支給することとしている。これらの事情を総合考慮すると不合理とはいえない。

(2) 賞与の不支給について

「賞与は……労務の対価の後払い、功勞報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るものである。嘱託乗務員は、定年退職後に再雇用された者であり、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでの間はY社から調整給の支給を受けることも予定されている。また、本件再雇用者採用条件によれば、嘱託乗務員の賃金(年収)は定年退職前の79%程度となることが想定されるものであり、嘱託乗務員の賃金体系は、……嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容になっている」。これらの事情を総合考慮すると賞与不支給は不合理ではない。

## 判例の解説

### 一 最高裁による労契法20条の解釈論

ハマキョウレックス事件最判が労契法20条の解釈論を一般論として定立しようとするのに対し、その結論に相当する部分を本判決は参照判例として再録しつつ、本件の事情に即した解釈論を展開する。そこでまず、ハマキョウレックス事件最判の主要な判旨を紹介し、本判決での参照箇所と新たな判示内容を確認することにしたい。

① 労契法20条の趣旨：①「同条は、有期契約労働者については、……合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものである」。②「そして、同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情……を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される」。本判決も②の部分

を再録し、労契法 20 条を均衡処遇規定とする。

⑥「不合理と認められるもの」の解釈：①「同条は飽くまでも労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題とするものと解することが文理に沿うものといえる。また、……両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い」。②「したがって、同条にいう『不合理と認められるもの』とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当である」。③「そして、……当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に違反することを主張する者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については当該相違が同条に違反することを争う者が、それぞれ主張立証責任を負う」。本判決は②の部分に再録したうえで、判決の要旨の 1、さらに 2 を展開する。

⑦同条違反の効果：①「有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるものと解される」。②「もっとも、同条は、有期契約労働者について無期契約労働者との職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であり、文言上も、両者の労働条件の相違が同条に違反する場合に、当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなる旨を定めていない」。③「そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないと解するのが相当である」。本判決は③の部分に再録しつつ、参照判例と同様に不法行為による損害賠償に限って請求を肯定する。

⑧は、これまでの下級審裁判例（日本郵便（大阪）事件・大阪地判平 30・2・21 労旬 1912 号 58 頁等、拙稿「労働契約法 20 条違反の判断手法と法的効果」労旬 1912 号（2018 年）22 頁以下参照）にはみられなかった内容である。⑧の①では司法介入の正当化根拠となる立法事実が強調される。「合理的な労働条件の決定」は労契法の目的でもあるが（1 条）、2018 年 6 月に成立した働き方改革関連法により、パートタイム・有期雇用労働法（パートタ

イム労働法の改正法）8 条に労契法 20 条に相当する規制内容がとりこまれて、後者は削除された。両法の目的の相違が均衡処遇規定の解釈に与える影響は不明であるが、それだけに司法介入根拠を明確にしておくのは時宜を得た結果となった。

⑥と⑦は、これまでの下級審裁判例を踏襲した内容となっている。⑥の解釈では、その起点となる①が注目される。そこでは労使の団交・使用者の裁量的判断の尊重によって、「不合理」の文理解釈を実質的に正当化しようとする。しかし、「合理的」であることを要件に採用したとしても、これらの事情は程度の差はあれ無視できないであろうから、②の結論が当然に導かれるわけではない。本判決が「その他の事情」論（判決の要旨の 1 (1)) において「経営判断」や「労使交渉」を強調する点も考慮すれば、最高裁の立論は「合理的」と「不合理」との間に上記のような意味での私的自治が尊重されるべき領域の存在を認め、結果として著しく合理的ではないことを要件とするのと同様の見解に帰着するのかもしれないが、なお判然とはしない。③については、労働者側が主張立証責任を負うことを前提にその負担を使用者側に一定程度転嫁したものと解されるが、労働条件の相違をつくりだしているのは最終的には使用者であり、証拠への距離も考慮すれば、当該状況の法的不安定性は使用者に帰責されるべきである。

⑧については、本判決は参照判例と異なり労契法 20 条違反無効論を示していない。また、③の再録に続けて就業規則等の関連規定を検討し、「嘱託乗務員に対する精勤手当の支給を予定していない」として使用者意思を確認する。これらの操作は第一審判決と同じ処理に道を開くのを封じたが、処遇の非一律性も導きうる「違いに応じた均衡」論とともに、前述のような使用者裁量尊重論の影響をそこにみるのは穿ちすぎであろうか。いずれにしても、部分無効により正社員規定の非正社員適用が認められる基準の明確化が望まれる。

## 二 本判決の検討

本件の主たる特徴は、正社員を定年退職して高年法に基づき再雇用された有期契約労働者が正社員との賃金格差を争った点にあり、そこには定年退職前後で職務内容・変更範囲が同一であったという事情が存在する。有期雇用と無期雇用で労働条件が異なることは synchronic variation に該当

するが、本件では diachronic change としても位置づけられる。前者の観点からは労契法 20 条による評価が要請されるが、定年退職後再雇用という事情との折合いのつけ方が重要となる。後者の観点からは高年法の趣旨を踏まえた合理性が求められるが、労務給付の実態はそこでも無視できない（拙稿「定年・再雇用」矢野昌浩＝脇田滋＝木下秀雄編『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（日本評論社、2017 年）156 頁以下参照）。

本件で労契法 20 条の「その他の事情」論が主たる争点となったのは、このような事情によることを考える。第一審判決は、①「その他の事情として考慮すべき事情について特段の制限を設けていない」ことから、不合理性判断においては「一切の事情を総合的に考慮して判断すべき」であるとして、②パートタイム労働法 9 条からの類推を根拠として、職務内容・変更範囲が同一である場合には、重要な労働条件である賃金の額に関する相違はその程度にかかわらず特段の事情がない限り不合理であるとした。これに対して、原判決は、①を採用する一方で、②を退けて、「その他の事情」を職務内容・変更範囲に「関連する」諸事情とした。この絞りは緩やかなものであったといえるが、本判決に至っては当該限定も明確に否定した。しかし、定年退職後再雇用という事情について、「賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるもの」という理由づけにより考慮すべきとしている点が留意される。また、第一審判決のような解釈を採用したとしても、当該事情が賃金格差を正当化しうるかが論点となりうると考える。

判決の要旨の 3 (1) では、正社員と定年退職後再雇用者とは賃金体系が異なることを前提に（同 1 (2)、同 2 (2) の基準も踏まえて基本的給付部分の格差が検討されている。本件の各事情のもとで不合理性が否定されたのであり、いずれかの事情が欠けた場合にも同じ結論になったかは疑問である。さらに、原判決は、職務内容・変更範囲が定年前と異ならない再雇用者への賃金減額の社会的容認、高年法による定年到達者雇用義務づけによる賃金コスト増大の回避（それによる若年者等の雇用安定）、在職老齢年金・高年齢者雇用継続給付の存在を理由として、「定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることでそれが不合理であるということとはできない」との一般論を提示したが、本判決はこれを採用しなかった。これ

らの点からすれば、定年退職後再雇用者の賃金水準を切り下げるとしても、賃金制度それ自体としての合理性が必要であり、たとえば公的給付を見込んでの賃金減額であるならば不合理とされる可能性が高くなると解する。

判決の要旨の 3 (2) について、本件では同 2 (1) の基準で判断されるべき賃金項目であると解されるが、本判決は賞与の性格は多様であるという一般論を述べるにとどまる。また、具体的な判断要素として列挙されているものは 3 (1) と重複しているが、最近の下級審裁判例では、賞与に関する労働条件の相違を不合理でないとする理由の 1 つとして、賞与と基本給の密接な連動性を指摘するものがみられた（日本郵便（大阪）事件・大阪地判（前掲）等）。2 の立場からすれば、当該賞与の趣旨に即して個別的に不合理性判断を行うか、基本的給付部分と密接な関連性を有する場合にはその具体的な事情を「その他の事情」で考慮することになるかであろうが、賞与および前述の基本的給付部分に関する判断ではそもそもの総額比較による均衡が重視されている感がある。

職務内容と変更範囲の同一性に重きを置かない本判決の判断構造には、やはり問題が残っているのではないだろうか。パートタイム労働法旧 8 条（現 9 条）、そして労契法 20 条、さらにパートタイム労働法 8 条が制定されてきた経緯からすると、「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇」という要請の前に、職務内容と変更範囲が同じであれば同一の扱いにするという一応の筋論が基本にあったはずである。賃金項目の客観的趣旨論（それ自体は長期雇用への動機づけ論による各種手当の正社員限定を排するのに寄与したか）によって、労務給付の実態論を通じた格差是正策が曖昧にされてしまうのではないかの疑念が残る。

本件の有期雇用が短時間労働でもあったならば、パートタイム労働法 9 条違反が成立したかは一考の余地がある。定年退職後再雇用では本判決がいうように「長期間雇用することは通常予定されていない」ことから、同条の要件である「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において」との関連で、正社員とは異なることとされる可能性も否定できないであろう。同様のことは改正 9 条のもとでは短時間労働でなくても論点となる。